

Opdatering
2010



Rekruttering i Europa:

en vejledning for arbejdsgivere



eures.europa.eu



Hverken Europa-Kommissionen eller en person, der handler på Kommissionens vegne, kan holdes ansvarlig for eventuel anvendelse af oplysninger i denne publikation.

© Billeder: Fotosearch (forsiden), istockphoto.com (s. 1, 2, 9), Den Europæiske Union (s. 3, 5, 6, 7, 11, 12), Gem (s. 13)

Enhver anvendelse eller gengivelse af fotografier, der ikke er omfattet af Den Europæiske Unions ophavsret, kræver ansøgning herom hos ophavsretsindehaveren/-indehaverne.

Europe *Direct* er en service, der har til formål at hjælpe med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Nogle mobiloperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre eller tager betaling for sådanne opkald.

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europaserveren (<http://europa.eu>)

Katalogoplysninger findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2010

ISBN 978-92-79-15931-2

doi:10.2767/37456

© Den Europæiske Union, 2010

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Printed in Belgium

TRYKT PÅ HVIDT PAPIR BLEGET HELT UDEN BRUG AF KLOR (TCF)



Giv din virksomhed et europæisk forspring

En vigtig ingrediens i opskriften på succes for din virksomhed er tilpasning til et hurtigt skiftende arbejdsmarked. At finde medarbejdere med kvalifikationer og kompetencer, der vil give din virksomhed et forspring, er ikke let — men løsningen kan være rekruttering i hele Europa. I denne vejledning får du en indføring i rekruttering i udlandet og bliver ledt frem trin for trin.

Kunne du tænke dig at bringe nye kvalifikationer og ny erfaring til din arbejdsplads? Denne vejledning er en indføring i rekruttering i Europa.



Rekruttering fra et andet europæisk land har en række vigtige fordele:

- **Et bredere ansøgermateriale at vælge mellem.** Den europæiske arbejdsstyrke tæller flere hundredtusinde kvalificerede arbejdstagere. Arbejdstagere, der er villige til at være mobile, motiverede og opsat på at få nye erfaringer. Søg i en større omkreds, og øg dermed chancerne for at finde den ideelle kandidat.
- **Bring nye kvalifikationer og ny erfaring ind i dit team.** Arbejdstagere fra de andre europæiske lande bringer nye kompetencer og kvalifikationer med sig. En mangfoldig arbejdsstyrke giver din virksomhed adgang til nye sprog, bedre kommunikation med andre lande og øget indsigt i arbejdsforholdene der.



Fordelene ved et åbent europæisk arbejdsmarked

Takket være EU's *princip om arbejdskraftens frie bevægelighed* kan du rekruttere medarbejdere fra alle EU-medlemsstater foruden Island, Liechtenstein og Norge (EØS-landene) samt Schweiz.

At tage medarbejdere ind fra hele Europa giver ikke blot din virksomhed mulighed for at løse mangel på kvalificerede medarbejdere på kort sigt, men kan åbne nye perspektiver. Det åbne europæiske arbejdsmarked betyder, at arbejdstagere frit kan flytte mellem medlemsstaterne med ringe eller slet ingen begrænsninger.

For visse europæiske borgere kan adgangen til det europæiske arbejdsmarked dog være begrænset i en vis periode, afhængigt af hvornår det pågældende land blev EU-medlemsstat, men overordnet set er det blevet lige så let at rekruttere fra hele Europa som at rekruttere indenlands.

Korte spørgsmål fra arbejdsgivere

- **Jeg har aldrig tidligere overvejet at rekruttere i Europa. Hvilke fordele vil det give min virksomhed?** I dag — mere end nogensinde før — er det vigtigt, at man som arbejdsgiver råder over en effektiv og produktiv arbejdsstyrke. Undertiden kan de nødvendige kvalifikationer ikke skaffes i hjemlandet. Et internationalt, multikulturelt team kan øge effektiviteten ved at tilføre nye kvalifikationer og ny erfaring. Undersøgelser viser således, at en virksomheds innovation hænger direkte sammen med de ansattes mobilitet.
- **Hvad behøver jeg vide om rekruttering i Europa? Hvordan begynder jeg?** Faktisk er det lige så let som at rekruttere indenlands. Det første, du skal gøre, er at få overblik over, hvilke kvalifikationer du savner på din arbejdsplads, og hvor du kan tænkes at finde dem. Tal derefter med en ekspert.
- **Hvem kan jeg tale med om rekruttering i Europa?** Der findes en række tjenester, både private og offentlige, som kan lede dig gennem processen. Eures, det europæiske netværk for jobmobilitet, består af over 800 vejledere, der kan rådgive dig om alle aspekter af udenlandsk rekruttering. Læs videre for at få at vide, nøjagtigt hvad det indebærer at rekruttere i Europa, og hvordan Eures kan hjælpe.

Det skal du overveje, før du rekrutterer i udlandet

Her er en oversigt over nogle punkter, du skal overveje, før du rekrutterer i udlandet.

■ **Hvad søger du?** Opstil en detaljeret kandidatprofil. Hvilke særlige færdigheder, kompetencer og kvalifikationer søger du? Vil du gerne have bestemte kvalifikationer bragt ind i din arbejdsstyrke, kan det have indflydelse på, hvilke lande du vælger at søge fra.

■ **Har de den erfaring, du forventer?**

Enslydende kvalifikationer kan have forskellig betydning i forskellige lande. Sørg derfor for at skaffe nogle baggrundsoplysninger om de anførte kvalifikationer.

■ **Praktiske og juridiske aspekter.** Når du beder en arbeidstager flytte til dit land, påtager du dig en vis grad af ansvar for vedkommende. Er det vigtigt, at medarbejderen taler sproget i dit land? Det vil gøre det lettere for vedkommende at blive integreret i de nye omgivelser. Overvej også praktiske detaljer, f.eks. hvorvidt arbeidstagerens sociale sikring og sygeforsikring kan overføres mellem landene, og om der kræves arbejdstilladelse.



Hvem kan hjælpe dig med at rekruttere i udlandet?

Der findes mange tjenester, der kan give nyttige oplysninger om rekruttering fra udlandet.

■ **Eures, det europæiske netværk for jobmobilitet**, opererer i alle EU- og EØS-lande samt Schweiz og kan give dig effektiv og professional bistand med at rekruttere i udlandet. Eures tilbyder en række effektive værktøjer:

- **Euresportalen for jobmobilitet.** Formidler kandidatoplysninger mellem 31 lande, giver dig mulighed for at oprette en konto og søge efter jobsøgende, og giver detaljerede oplysninger om forholdene ved rekruttering i hele Europa. Desuden kan du henvende dig til Eures' kontaktcenter, som er en »one-stop shop« for portalbrugere, der støder på vanskeligheder. Har du f.eks. brug for hjælp til at søge efter kandidater, står kontaktcentrets medarbejdere til rådighed via instant chat, e-post, telefon eller IP-telefoni (VoIP). Klik ind på <http://eures.europa.eu> for kontaktoplysninger.
- **Et netværk af Euresvejledere.** Fordelt på 31 lande har Eures over 800 vejledere, der giver arbejdsgivere oplysninger om mobilitet. De kan hjælpe dig med at finde potentielle kandidater, lede dig gennem rekrutteringsprocessen og forsyne dig med udtømmende og detaljerede oplysninger om mobilitet. De er godt rustede til at besvare spørgsmål om komplicerede administrative emner og kan kontaktes pr. telefon, e-post eller via et personligt møde. Kontaktoplysningerne for Euresnetværket

finder du på Euresportalen for jobmobilitet — klik ind på <http://eures.europa.eu> for at komme i kontakt med en Euresvejleder i dit område.

- **Eures i grænseregioner.** Arbejdstagere, der bor og arbejder i to forskellige lande, er den mest udbredte form for arbejdskraftmobilitet. Eures opererer i grænseregioner i hele Europa. Oplysninger vedrørende grænseoverskridende rekrutterer kan du få på Euresportalen og selvfølgelig fra din lokale Euresvejleder.
- **Private arbejdsformidlinger.** Private arbejdsformidlinger kan levere en lang række oplysninger og effektiv jobmatchning for arbejdsgivere. Deres rådgivere kan guide dig gennem de forskellige trin i rekrutteringsprocessen. Før du tilmelder dig, skal du få oplyst, om de tager betaling for deres ydelser
- **Onlinejobsøgemaskiner.** Der findes en række jobsøgemaskiner, hvor du kan oprette en virksomhedsprofil, opslå ledige stillinger og modtage ansøgninger fra jobsøgende. Ofte kan de jobsøgende opslå deres CV, så du har fri mulighed for at se det. Før du tilmelder dig, skal du få oplyst, om de tager betaling for ydelsen.

Hvordan kan Eures hjælpe?

Eures' tjenester er gratis for alle europæiske arbejdsgivere — før, under og efter rekrutteringsprocessen.

- På **Euresportalen for jobmobilitet** ligger der flere hundredetusinde profiler på registrerede jobsøgende. Som arbejdsgiver kan du hurtigt og let:
 - oprette en konto, hvormed du kan søge efter og gemme relevante kandidaters profiler
 - via din nationale arbejdsformidling eller lokale Euresvejleder opslå en stilling, der vil blive set af jobsøgende i 31 lande
 - få besked, når der bliver opslået profiler, der matcher den ledige stilling
 - søge oplysninger om rekruttering i lande i hele Europa
 - søge efter europæiske jobdage og andre rekrutteringsarrangementer i din region ved hjælp af kalenderen over events
 - finde kontaktoplysninger på din lokale Euresvejleder
 - komme i kontakt med andre arbejdsgivere og udveksle oplysninger og bedste praksis for søgning efter kandidater.
- **Euresvejledere** er fagfolk, som du kan kontakte for at få oplysninger på alle trin i rekrutteringsprocessen. Euresvejledere har særlig ekspertise i de praktiske, juridiske og administrative aspekter af den europæiske arbejdskraftmobilitet. Klik ind på Euresportalen for at få flere oplysninger og kontaktoplysninger for din lokale Euresvejleder.

■ Euresvejledere kan:

- aflægge besøg på dit kontor for at få et klarere billede af de kandidater, du søger
- sætte dig i kontakt med andre Euresvejledere i hele Europa
- anbefale kandidater på grundlag af din jobannonce og virksomhedens profil
- hjælpe dig med at opslå en ledig stilling
- informere relevante kandidater om det ledige job i din virksomhed
- oplyse dig om, hvilke forventninger der vil blive stillet til dig som arbejdsgiver for en europæisk arbejdstager
- informere dig om jobmesser og andre rekrutteringsarrangementer af interesse.

Euresarrangementer

Hvert år afholdes flere tusinde Euresarrangementer i hele Europa, hvoraf det mest velkendte er de europæiske jobdage — den ideelle ramme for arbejdsgiveres møde med potentielle nye medarbejdere. Foruden de europæiske jobdage afholder Eures en række konferencer, seminarer og generelle informationsdage om mobilitet, hvor der er Euresvejledere til stede for at give ekspertvejledning om rekruttering fra hele Europa. Tjek kalenderen over events på Euresportalen for at få mere at vide om arrangementer i dit område.

Euresportalen for jobmobilitet

Nøgleafsnit

På hovedsiden for arbejdsgivere kan du læse om, hvilke skridt du bør overveje — før, under og efter rekrutteringsprocessen. Du kan også læse om andre arbejdsgivers erfaringer med at ansætte mobile arbejdstagere.

- 1 Med funktionen **Opret min Eureskonto** kan du oprette en personlig konto, der giver dig mulighed for at modtage cv'er via e-post, udvælge og ordne dem, og svare potentielle kandidater.
- 2 **Offentliggør stillingsopslag** fortæller, hvordan du opslår et job på portalen.
- 3 **Få hjælp** er for alle brugere af portalen, der støder på tekniske vanskeligheder. I Eures' kontaktcenter er et team parat til at besvare dine spørgsmål via telefon, e-post eller IP-telefoni (VoIP).
- 4 **Kalenderen over events** viser kommende arrangementer af interesse i dit område. Hold øje med rekrutteringsmesser og generelle informationsmøder med Euresvejledere.
- 5 **Leve- og arbejdsvilkår** indeholder oplysninger om en lang række praktiske, juridiske og administrative spørgsmål vedrørende mobilitet. Se udviklingstendenserne i det europæiske arbejdsmarked afhængigt af land, region og aktivitetssektor.



Før og efter rekruttering fra udlandet

Her er nogle ting, du bør huske, før og efter du rekrutterer medarbejdere fra hele Europa.

Det skal du gøre inden rekrutteringsprocessen

- **Rådgivning og planlægning.** Kontakt din lokale Euresvejleder eller den offentlige arbejdsformidling for at drøfte dine rekrutteringsbehov og få gode råd. Få overblik over, hvad det indebærer at rekruttere en medarbejder fra udlandet, og få et nøjagtigt billede af fordelene, risiciene og omkostningerne.
- **Praktiske foranstaltninger.** Glem ikke de praktiske detaljer — skal du hjælpe den nye medarbejder med at finde en bolig, og skal du vejlede om syge- og socialsikring? Husk også, at den nationale arbejdslovgivning kan være forskellig fra land til land. Find ud af, om din nye medarbejder behøver arbejdstilladelse, og om du skal være behjælpelig med at indhente den.

- **Anerkendelse af eksamensbeviser.** Du bør undersøge, om det er nødvendigt at lade din medarbejder registrere sig hos en passende instans med henblik på anerkendelse af sine eksamener, da dette i lige så høj grad er en hindring for arbejdsgiveren som for den jobsøgende selv. En Euresvejleder kan vejlede dig gennem de juridiske detaljer og praktiske enkeltheder. Du kan desuden klikke ind på www.enic-naric.net for at få nærmere oplysninger om international anerkendelse af akademiske grader og erhvervsmæssige kvalifikationer.

Husk ... der er forskelle i ansættelsespraksis mellem landene,

også i de formelle relationer mellem arbejdsgivere og ansøgere. Vær forberedt på kulturforskelle, når du møder potentielle medarbejdere, og fasthold fokus på deres kvalifikationer og erfaring.

Det skal du gøre efter rekrutteringsprocessen

- **Integration af medarbejderen.** En medarbejder kan være overvældet og lidt nervøs ved ankomsten til et nyt land. Derfor kan det være en god idé med en velkomstpakke til at lette overgangen. Overvej at have nogle oplysninger parat om området — et kort over lokale transportmuligheder, hvordan man finder vej til arbejdsstedet, og information om faciliteter i nærheden som f.eks. restauranter, biblioteker og lægecentre.
- **Juridiske og administrative spørgsmål.** Medarbejdere kan få brug for at tage fri fra arbejde for at blive registreret hos de lokale myndigheder. Tag højde for den tid, det tager at få formaliteterne omkring social sikring, registreringsbevis og national sygesikring bragt i orden.
- **Familie og bolig.** Tag højde for, at medarbejderen og dennes familie skal etablere sig i dit land, og at det kan tage tid at finde skole og bolig.
- **Inddrag dine fastboende medarbejdere.** Det er en god idé at lade de nuværende ansatte følge med i rekrutteringsprocessen, så de lærer de nye medarbejdere at kende. Et socialt arrangement kan være en god anledning til at lære hinanden at kende.



Udstationerede arbejdstagere

Som udstationeret arbejder man i en begrænset periode uden for den medlemsstat, hvor man normalt arbejder, typisk på anmodning fra arbejdsgiveren. Udstationering er almindelig inden for sektorerne for bygge og anlæg, transport, telekommunikation, underholdning og vedligeholdelse.

Har din organisation behov for at udstationere medarbejdere i en anden medlemsstat, skal du være fortrolig med de relevante regler og procedurer. Udstationerede arbejdstageres rettigheder og arbejdsforhold skal være sikret i hele Europa, og EU har derfor fastsat et sæt grundlæggende regler.

Hensigten med EU-direktivet om udstationering af arbejdstagere er at sikre udstationerede arbejdstagere de samme arbejds- og ansættelsesvilkår som andre arbejdstagere i den EU- eller EØS-stat, hvor arbejdet udføres. Reglerne omfatter en række punkter, der går fra maksimal arbejdstid til årlig betalt ferie samt sundhed og sikkerhed. Du kan læse mere om direktivet om udstationering af arbejdstagere på hjemmesiden for Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling.

Det er ligeledes vigtigt at huske, at:

- Når der i en medlemsstat er visse mindstekrav til arbejds- og ansættelsesvilkår, såsom løn og ydelser, finder disse også anvendelse på udstationerede arbejdstagere i den pågældende stat.
- Du skal holde kontakt med din medarbejder i hele udstationeringsperioden.

Yderligere oplysninger om de arbejdsvilkår, der gælder for udstationerede arbejdstagere, kan du finde på Eurofound's (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene) websted på adressen www.eurofound.europa.eu. Du kan også tale med din lokale Euresvejleder.

Grænsearbejdstagere

Et grænsearbejdsmarked er et område, hvor det er almindeligt, at arbejdstagere i den ene stat dagligt eller ugentligt pendler på arbejde i nabostaten. Denne måde at indrette sig på er populær i hele Europa: Flere end 600 000 mennesker bor i ét EU-land og arbejder i et andet.

Der følger en række fordele med at være arbejdsgiver i en grænseregion:

- Dit potentielle ansøgermateriale er dobbelt så stort.
- Din arbejdsstyrke er mere forskelligartet hvad angår sprog, kvalifikationer og kompetencer.
- Din økonomiske byrde kan eventuelt være mindre.

Selvfølge kræver pendling på tværs af grænserne visse administrative procedurer, og der findes en række tjenester, der hjælper arbejdsgiverne med spørgsmål såsom skat, social sikkerhed og familieydelse.

Eures deltager i over 20 grænseoverskridende partnerskaber i mere end 13 stater. For at imødekomme behovet for oplysning og koordination mellem staterne samler de grænseoverskridende Eurespartnerskaber offentlige arbejdsformidlinger og faglige uddannelsesjenester, fagforeningsorganisationer, lokale myndigheder og andre institutioner, der har med beskæftigelse og uddannelse at gøre.

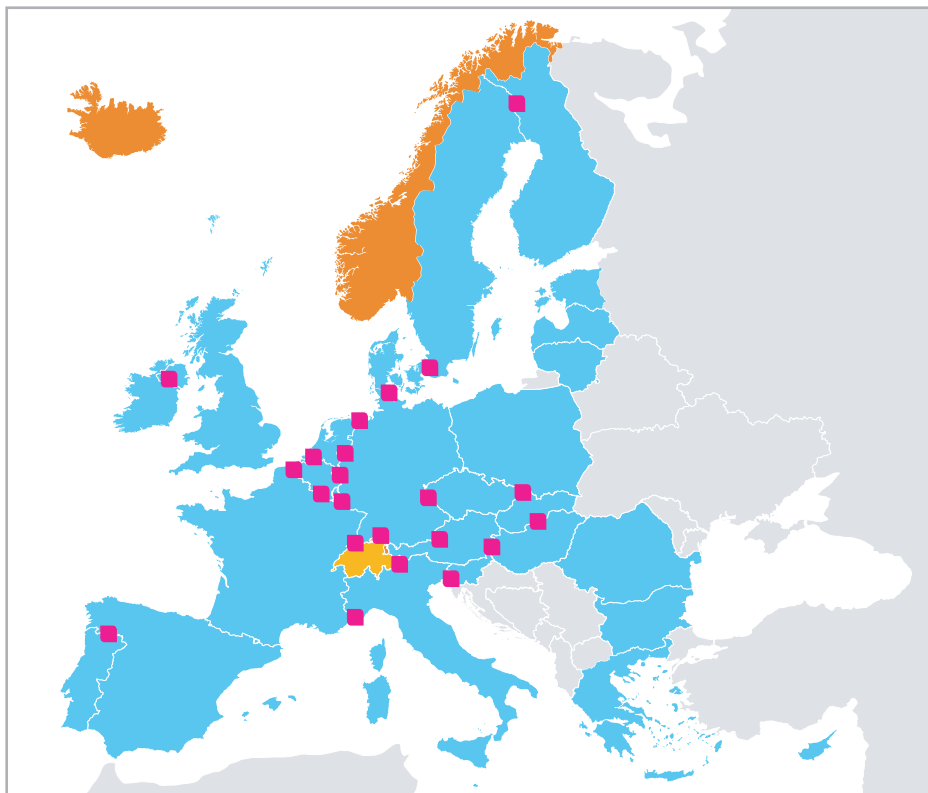
Eures er til stede i grænseregioner for at:

- matche arbejdsgivere og jobsøgende
- oplyse om de praktiske juridiske og administrative detaljer ved rekruttering af arbejdstagere, der bor i en anden medlemsstat
- overvåge arbejdsmarkedet i begge stater med henblik på at give ajourført information om arbejds-tagere til arbejdsgiverne.

Grænseoverskridende rekruttering

Risch Electro-Telecom, der er hjemmehørende i Triesen i Liechtenstein, er en stor virksomhed inden for projektering, installation og vedligeholdelse af elektriske installationer og komponenter. Virksomheden har ca. 85 ansatte, hvoraf 10-12 er grænsearbejdstagere fra Vorarlbergregionen i Østrig og fra Sydtyskland, typisk med en transporttid på ca. 30 minutter hver vej. Bruno Risch, virksomhedens indehaver, kontakter Eures i Liechtenstein, når virksomheden mangler arbejdskraft og ikke kan finde den inden for landets grænser. Dette foregår uformelt: Risch beskriver de medarbejderprofiler, han søger, over for en Euresvejleder, og snart efter får han en række cv'er: »Det er en ubureaukratisk måde at rekruttere på, og jeg ved, at Eures kan levere kandidater. I vores region er der ingen problemer med at ansætte grænsearbejdstagere, da der ikke er nogen sprogbarrierer«.

Hvor finder du Eures rundt om i Europa?



■ EU-lande: Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Det Forenede Kongerige, Frankrig, Grækenland, Irland, Italien, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Øst-rig.

■ EØS-lande: EU-27 + Island, Liechtenstein og Norge

■ Schweiz

■ Eures i grænseregioner

Søger du den nærmeste Euresvejleder?
Klik ind på <http://eures.europa.eu>



Merværdien af Eures

En skræddersyet, professionel tjeneste

Eures er en tjeneste, der tilbyder professionel rådgivning om rekruttering til europæiske arbejdsgivere. De 800 Euresvejledere i 31 stater har specialviden om de praktiske, juridiske og administrative aspekter af rekruttering fra udlandet og kan give dig en skræddersyet service baseret på din virksomheds profil og behov for kandidater. Du behøver bare klikke ind på Euresportalen for at få kontaktoplysninger for din loka-le Euresvejleder.

Europæiske jobdage

Siden 2005 har Europa-Kommissionen og Eures samarbejdet med en række andre aktører med interesse i arbejdsstyrkens mobilitet om afholdelse af europæiske jobdage. I løbet af de første europæiske jobdage i september 2006 tiltrak 500 arrangementer i over 300 større europæiske byer tusinder af jobsøgende og arbejdsgivere. Den vellykkede gennemførelse af disse første arrangementer har fået Kommissionen til at beslutte at afholde sådanne arrangementer hver september ved siden af en række mindre arrangementer hvert forår.

En europæisk jobdag er et mødepunkt for arbejdsgivere og jobsøgende, og der afholdes

workshopper, seminarer og debatter vedrørende mobiliteten af den europæiske arbejdskraft. Deltagerne kan drøfte deres planer og stille spørgsmål til en række eksperter, herunder naturligvis Euresvejlederne.

Disse arrangementer vil altid have noget at byde på for enhver arbejdsgiver, der er interesseret i at ansætte udenlandske medarbejdere. Tjek kalenderen over events på Euresportalen for at få oplysninger om arrangementer i dit område.

Euresvejledere — går et skridt længere

Arbejdsgivere i dansk landbrug har ofte brug for op til 200 sæsonarbejdere årligt, og Eures kan hjælpe med at bringe arbejdsgivere og potentielle medarbejdere i forbindelse med hinanden. I 2009 ville de danske Euresvejledere prøve noget nyt og besluttede derfor at deltage i dyrskuet i Odense, der tiltrækker arbejdsgivere og jobsøgende i landbrugssektoren fra nær og fjern. Den danske Euresvejleder Jørgen Uldall-Ekman mente, at en Eures-ko ville være tilpas opmærksomhedsskabende.

Efter en tur på 50 kilometer havde Jørgen og hans kolleger sikret sig en rød glasfiberko til skuet og indhylllet den i et særligt Euresstæppe. Koen blev et stort hit — der blev etableret ca. 25 nye kontakter med arbejdsgivere. Som Jørgen sagde: »For Eures er det meget vigtigt med et tæt samarbejde med arbejdsgiverne. Vi vil gerne have kvalificerede folk til Danmark ved at fortælle arbejdsgiverne om fordelene ved at rekruttere fra udlandet, så vi prøver at være kreative, når vi gør det«.



Fra arbejdsgiverside

»Gem understøtter 29 forskellige sprog på tværs af vores globale kundebase, der omfatter, Microsoft, Clearwire, Cisco, Electronic Arts og King.com. Euresvejlederne er meget behjælpelige med at finde arbejdstagere med bestemte sprogkunderskaber.«

Marcella McKeever, rekrutteringsansvarlig, Gem, Belfast, Nordirland

Fra arbejdstagerside

»En medicinstuderende har ikke megen tid til at skaffe sig erfaring i udlandet, men Eures gav mig lejlighed til at realisere min drøm. Mit praktikophold i Det Forenede Kongerige gjorde ikke kun, at jeg fik forbedret mit engelsk og lærte en masse om det britiske sundhedssystem, men også, at jeg mødte en masse fantastiske mennesker, der hjalp mig til at føle mig hjemme.«

Laura Zanisi, medicinstuderende, Italien

Europa-Kommissionen

Rekruttering i Europa — en vejledning for arbejdsgivere

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor

2010 — 13 sider — 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-15931-2

doi:10.2767/37456

Denne publikation findes i trykt version på alle officielle EU-sprog samt islandsk og norsk.

Er De interesseret i **publikationerne** fra
Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale
Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og
Ligestilling?

De kan downloade dem eller blive tilmeldt gratis
via internettet:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

De er også velkommen til at tilmelde Dem Europa-
Kommissionens gratis e-nyhedsbrev om det
sociale Europa på

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/euresjobs
www.facebook.com/socialeurope

<http://eures.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/social>



Publikationskontoret

